

"Eine Chance qua Geburt": Generationswechsel in Familienbetrieben als Chance zur Transformation von Geschlechterverhältnissen?

Wenk, Regina

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wenk, R. (2006). "Eine Chance qua Geburt": Generationswechsel in Familienbetrieben als Chance zur Transformation von Geschlechterverhältnissen? In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 1833-1841). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-144219>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

»Eine Chance qua Geburt«. Generationswechsel in Familienbetrieben als Chance zur Transformation von Geschlechterverhältnissen?

Regina Wenk

Mehr als 90 Prozent aller deutschen Unternehmungen sind Familienbetriebe und in etwa einem Fünftel davon vollzieht sich derzeit ein Generationswechsel (Klein 2000; Schroer/Freund 1999). Trotz vielfältiger beruflicher Möglichkeiten in einer »Multioptionsgesellschaft« (Gross) übernehmen fast die Hälfte der Kinder den Betrieb. Oft kommt es in langwierigen Entscheidungsphasen zu zermürbenden Familienstreitigkeiten und auch nach einer Entscheidung für oder gegen die Betriebsübergabe enden die Probleme nicht. Wenn der Generationswechsel innerhalb der Familie nicht gelingt, werden viele Betriebe geschlossen und Arbeitsplätze gehen verloren. Dennoch sind Familienbetriebe und Generationswechsel nur selten Gegenstand soziologischer Analysen. Eine Ausnahme bilden zahlreiche land- und agrarsoziologische Studien (z.B. Hildenbrand u.a. 1992; Lübbecke 1999). Meine Fragestellung entstand im Anschluss an diese Arbeiten. Weil mich besonders die wechselseitige Konstitution von sozialem Handeln und sozialen Strukturen interessiert, habe ich eine biographische Analyseperspektive gewählt: In welchen biographischen (Selektions-)Prozess ist diese Entscheidung eingebettet? Welche Sozialisationsbedingungen bietet eine Familie mit Betrieb? Was zeichnet den Betrieb der Familie als Arbeitsplatz aus? Im Rahmen eines qualitativen, an der »Grounded Theory« (Glaser/Strauss 1967) orientierten Forschungsansatzes, habe ich acht¹ narrative Interviews (F. Schütze) geführt. Diese Interviews habe ich mit einer hermeneutischen Sequenzanalyse (Rosenthal 1995) untersucht und die typischen Handlungsmuster rekonstruiert, die sich im Laufe der biographischen Aufschichtung prozesshaft ausgebildet haben. Bei dieser Genese hat ein singuläres Ereignis kaum Bedeutung, sondern vielmehr die Wirkung des Ereignisses, die im Umgang der BiographInnen mit dem Erlebnis erkennbar wird.

Bei der Auswertung kristallisierten sich vier zentrale Analysedimensionen heraus: Erstens habe ich verschiedene Altersphasen unterschieden. Sie stehen in einem störungsanfälligen Verhältnis zueinander, weil die Beziehungen zwischen Erwachsenen und Kindern keine zwischen gleichstarken Partnern sind: Kinder sind auf Unterstützung Erwachsener angewiesen. Wechselseitige Anerkennung im Sozialisa-

1 Fünf Männer, drei Frauen; sechs Übernahmen, zwei Ablehnungen.

tionsprozess fördert eigenverantwortliche Handlungsfähigkeit. Zweitens habe ich gedankenexperimentell zwischen Familie und Betrieb als zwei verschiedenen Systemen unterschieden (Simon 2001). Idealtypischerweise galten diese Bereiche in der bürgerlichen Moderne als getrennt. In der Familie geht es um Zugehörigkeit und um emotionale Anerkennung der ganzen Person. Familienmitglieder sind nicht austauschbar. Im Betrieb bzw. im Berufsleben zählt hingegen vor allem die Aufgabenerledigung, relativ unabhängig von der ausführenden Person sowie die monetäre Entlohnung dieser Arbeit. Drittens habe ich unterschieden zwischen Familie und Gesellschaft als zwei nur teilweise übereinstimmenden Handlungslogiken und Werthorizonten. Die vierte relevante Dimension war das Geschlecht: Welche Verhaltenserwartungen werden in Familie und Betrieb an Mädchen, Jungen, Frauen oder Männer gerichtet? Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen? Welche geschlechtsspezifische bzw. geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung gibt es?

»der brave Junge bei Muddern«: Rudolf

Rudolf war der zweite von vier Söhnen einer Familie, deren landwirtschaftlicher Betrieb seit mehreren Generationen über die weibliche Linie vererbt worden war. Aufgrund dieser Geschwisterposition und der hohen Arbeitsbelastung der Eltern blieb ein Teil seines kindlichen Wunsches nach Zuwendung unbefriedigt. Er reagierte mit Anpassung, war ein braves Kind und half im Betrieb. Dafür bekam er Anerkennung. Da er keine Schwester hatte, übernahm er auch Aufgaben wie Erziehung und Pflege, die innerhalb der Verhaltenserwartungen an Töchter lagen. Sein Ansehen stieg und er galt bald als zukünftiger Hoferbe. Gleichzeitig verschärfte sich das Konkurrenzverhältnis zu seinen Brüdern. Weil es ihm als Kind schwer fiel, Distanz zu äußeren Erwartungen herzustellen und zwischen konfligierenden Erwartungsbündeln – Schule/Betrieb, Vater/Mutter – eine eigene Position zu finden, drohten Überforderung und Scheitern. Dies wurde durch ein autoritäres Familienklima und einen Dauerstreit zwischen den Geschlechtern erschwert. Seine Entscheidung, den Betrieb zu übernehmen, interpretiert er auch als Ausdruck der Übernahme dieser Deutungsmuster: *»jetzt mach ich das, jetzt pflüg ich sie alle unter«*, habe er sich damals gedacht. Seine Entscheidung drückt aber auch andere Erfahrungen aus: Wegen seiner schlechten schulischen Leistungen blieb er dort, wo er relativ sicher war, Anerkennung zu bekommen. Durch das Vertrauen in seine praktischen Fähigkeiten konnte Rudolf aber auch andere Entwicklungen in Gang setzen und zum Beispiel die soziale Selbstausgrenzung seiner Familie überwinden: er musizierte in einer Band und arbeitete als Betriebshelfer. Obwohl seine Ehefrau bereit war, den Betrieb mit ihm weiterzuführen, entschied er sich nach der Hochzeit gegen die Betriebsnachfolge und verließ den Hof. Gesichert durch ihre Anerkennung konnte

er aus der konflikthaften Beziehung zu seinen Eltern aussteigen. Zunächst übernahm er Erziehungsarbeit und versorgte ihre beiden Kinder. Dies gab ihm ein Gefühl der Sicherheit in der Beziehung. Nach einigen Jahren der Distanz zum Betrieb der Familie machte er eine Ausbildung zum Erzieher. Damit knüpfte er an Arbeitserfahrungen an und folgte der gesellschaftlichen Erwartung, als Mann einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Inzwischen lebt und arbeitet er in der landwirtschaftlichen Abteilung einer Bildungseinrichtung. Diese Lebenssituation ist Ausdruck seines selbstverantwortlichen Bemühens um Integration. Durch seine anhaltende Orientierung an der Anerkennung seiner Leistungen bleibt diese Balance jedoch störungsanfällig: Zum Beispiel bedrückt es ihn, dass seine Kinder ihm vorwerfen, er würde sich zu wenig um sie kümmern. Ambivalent bleibt für ihn auch, dass er dazu neigt, mehr Verantwortung für ein Scheitern oder Gelingen zu übernehmen, als es seinem Einfluss auf diesen Sachverhalt entspricht. Er hat zum Beispiel ein anhaltendes Schuldgefühl, weil seine Eltern den Betrieb kurz nach seinem Weggang aufgegeben haben. Andere Einflüsse auf die Auflösung des Betriebes – Strukturwandel, ungelöste Beziehungskonflikte seiner Eltern etc. – lässt er kaum gelten. Über alle Lebensphasen wird in Rudolfs Geschichte ein an persönlicher Anerkennung orientiertes Handlungsmuster erkennbar, welches er durch Anpassung und Leistungssteigerung zu gewinnen sucht. Rudolfs empathisches Streben nach Anerkennung bestätigte sich auch in unserer Begegnung im Interview: Er hatte einen Kuchen für mich gebacken und sprach in einem sich beweisenden Kommunikationsstil (Schulz von Thun 1989).

»ich werd besser«: Susanne

In einer auf den ersten Blick anders wirkenden Biographie zeigte sich eine ähnliche Fallstruktur. Susanne ist in einer Familie mit landwirtschaftlichem Betrieb unter Schwestern aufgewachsen. Auch ihre kindlichen Bedürfnisse nach Zuwendung kamen zu kurz. Ähnlich wie bei Rudolf übernahm dasjenige Elternteil die Machtposition, welches den Betrieb geerbt hatte: bei Susanne war dies der Vater. Ähnlich wie in Rudolfs Familie fehlte – gemäß gültiger Erbtraditionen – das Kind mit dem »richtigen« Geschlecht. Auch Susanne reagierte auf der Suche nach innerfamiliärer Anerkennung mit der Übernahme von Verhaltenserwartungen an dieses andere Geschlecht und eroberte sich dadurch besondere Aufmerksamkeit sowie die betriebliche Position der zukünftigen Hoferbin. Ihr Handlungsmuster ist geprägt von der Suche nach Anerkennung durch Leistungssteigerung. Daher gerät sie leicht in Überforderung und Schuldgefühle. Auch in ihrer Familie wurde verurteilend zwischen schwarz und weiß unterschieden. Gegenüber der dörflichen Bevölkerung war ihre Familie distanziert, weil sie sich als etwas »Besseres« wahrnahmen. Im Unter-

schied zu Rudolf ist Susanne das mit großem Abstand jüngste Kind in der Geschwisterreihe. Als sie noch sehr jung war, verließen ihre Schwestern den Hof. Ihre schulischen Höchstleistungen – Susanne besuchte als einzige das Gymnasium – waren Ausdruck ihrer Leistungsorientierung. Etwa in dieser Zeit gaben die Eltern die Landwirtschaft auf und gestalteten den Betrieb zu einer Reiterpension um. Die Existenzängste der Eltern prägten Susannes Alltag. Der schulische Leistungsdruck und die wirtschaftlichen Sorgen der Familie überforderten sie. Ihre Probleme äußerten sich am deutlichsten in Form einer Magersucht. Dieses Symptom lässt sich als Weigerung verstehen, weibliche Körpermerkmale auszubilden: sie wollte der kleine fleißige Sohn bleiben. Dass sie nach dem Abitur ein Studium abschließen konnte, spiegelt auch über den Betrieb hinausweisende Einflussfaktoren: etwa zehn Jahre nach der Schulzeit ihrer Schwestern war dies für ein Mädchen auf dem Land denkbar geworden. Mit dieser Bildungsleistung hat sie noch einmal ihren Anspruch auf die Nachfolge in die Fußstapfen des Vaters, der vor der Betriebsübernahme ein Studium abgebrochen hatte, unterstrichen. Im Unterschied zu Rudolf suchte sich Susanne nach der Ausbildungsphase einen Arbeitsplatz außerhalb des Familienbetriebes. Dort fühlte sie sich jedoch auf ihr weibliches Geschlecht reduziert. Dies trug zu ihrem Entschluss bei, den elterlichen Betrieb zu übernehmen und gestützt auf dieses Kapital ihre berufliche Situation als Frau zu verbessern. In einem jahrelangen Kampf setzte sie diesen Wunsch gegen den Willen ihres Vaters durch, der darin eine Bedrohung seiner männlichen Identität sah. Ähnlich selbstverantwortlich wie Rudolf, bemüht sich auch Susanne jetzt um Übergänge zwischen scheinbar entgegengesetzten Positionen, wobei sie sich wie er individualtherapeutische Unterstützung gesucht hat. Auch in der schönen Gestaltung des Betriebes drückt sich ihr Streben nach Harmonisierung aus. Sie ist verheiratet, ihr Mann arbeitet außerhalb des Betriebes und sie haben eine Tochter.

Sowohl Rudolfs als auch Susannes Handlungsmuster wird dominiert durch die Suche nach persönlicher Anerkennung durch Leistung. Beide sind stark auf die Erfüllung äußerer Verhaltenserwartungen ausgerichtet. Beide sind in einem Klima aufgewachsen, in dem die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, Generationen und Geschwistern von der Haltung »Ich oder Du« geprägt waren. Ausgedrückt in der Betriebsübernahme und unterstützt durch die Erfüllung von Verhaltenserwartungen jenseits ihrer Geschlechtergrenzen haben beide den Konkurrenzkampf unter den Geschwistern und zwischen den Generationen »gewonnen«. Da sie auch jetzt noch dazu tendieren, berufliche Beziehungen als Konkurrenzkampf und existenzielle persönliche Bedrohung wahrzunehmen, liegt bei beiden die Gefahr von Selbstüberforderung und Selbstbeschuldigung nahe. Während Rudolf sich dagegen zu schützen sucht, indem er berufliche Leitungsfunktionen ablehnt, strebt Susanne Linderung in ihrer Position als Betriebserbin an. Der Umgang mit Aggressionen ist für beide problematisch: Rudolf kann diese vor allem in Form von Beziehungsab-

brüchen ausdrücken; Susanne wendet sich gegen den eigenen Körper. Ihre Neigung, den eigenen Einfluss auf ihre jeweilige Situation zu überschätzen, führt jedoch auch dazu, dass beide tatkräftig und durchsetzungsfähig sind. Diese Kompetenz kommt ihnen bei der Lösung persönlicher Probleme bzw. bei der Überwindung rigider und hierarchischer Beziehungsmuster zu Gute.

»Im Betrieb nichts verloren«: Erika – »Eine Chance qua Geburt«: Konrad

Ein vielfach anderes Handlungsmuster zeigte sich in den Biographien von Erika und Konrad. In ihren Familien war die Aufmerksamkeit, die sie bekamen, von ihrer zukünftigen Stellung im Betrieb abhängig. Die Einteilung erfolgte vor allem entlang des Geschlechts: Zwischen drei Schwestern galt Konrad als Erbe des Betriebes. Für Erika – die jüngste von drei Kindern – gab es hingegen keinen zukünftigen Platz im Betrieb ihrer Familie: Ihr Bruder sollte die Leitung übernehmen, ihre Schwester sollte im Büro arbeiten. Besondere Leistungs- oder Anpassungsbemühungen waren für Konrad nicht nötig und für Erika nicht möglich. Im Unterschied zu Susanne und Rudolf lernten sie eher ihre Einflussmöglichkeiten zu unterschätzen, da ihre Leistungen kaum Aufmerksamkeit fanden. Konrad verschaffte sich Beachtung jenseits der ererbten betrieblichen Position, indem er sich der autonomen Protestbewegung anschloss. Gleichzeitig machte er sich im elterlichen Familienbetrieb durch Mitarbeit unersetzlich. Erika, die im Betrieb der Familie keine Perspektive sah, machte eine Ausbildung zur Bäckerin. Sie genoss die Erfahrung, dass jemand ihre Leistungen wahrnahm und hatte bald beruflichen Erfolg. Als ihr Bruder, der den Betrieb schon übernommen hatte, tödlich verunglückte, kehrte sie in den Familienbetrieb zurück und machte eine Umschulung zur Steinmetzmeisterin. Im Unterschied zu ihrer Schwester, die wie geplant im Büro des Betriebes arbeitete, war es für Erika denkbar, den Betrieb der Familie zu leiten. Diese Idee hängt mit ihren Arbeitserfahrungen außerhalb des Familienbetriebes zusammen: Einerseits hat sie dort erste Erfahrungen in einer Leitungsposition gemacht. Andererseits hatte sie den Eindruck, dass die Selbstbestimmung bei der Arbeit für sie als Frau begrenzt bleiben würde. Auch für Konrad war der Wunsch nach selbstbestimmter Arbeit ein zentrales Argument bei der Entscheidung für die Übernahme des Betriebes. Seine Erfahrungen in der autonomen Szene haben ihn bestärkt, einen Ort zum Arbeiten zu suchen, der möglichst wenig Angriffsfläche für soziale Kontrolle bietet: Die Übernahme des Familienbetriebes schien ihm die beste Möglichkeit für ein relativ selbstbestimmtes Leben. Der starke Wunsch nach Selbstbestimmung resultiert bei beiden einerseits daraus, dass sie ihr Tätigsein von klein auf nur wenig an äußeren Erwartungen ausrichten mussten bzw. konnten. Andererseits neigen beide dazu, sich den Rahmenbedingungen, in denen sie sich befinden, tendenziell ausgeliefert

zu fühlen, weil sie die Erfahrung, durch ihren Einsatz Veränderungen einzuleiten, nicht so umfangreich wie Susanne oder Rudolf gemacht haben. Daher legen beide Wert auf privilegierte Positionen. Sowohl bei Erika als auch bei Konrad war der Prozess der Übernahme des Betriebes nahezu konfliktfrei. Dies ist ein Ausdruck der Verhandlungskultur und der eher ausgewogenen Machtverhältnisse in ihren Familien. Auch das Interview mit Konrad und Erika war anders: Obwohl sie freundlich erzählten, versteckten sie sich hinter Verallgemeinerungen und pflegten einen eher distanzierten Gesprächsstil (Schulz von Thun 1989).

Da Anpassungen an äußere Verhaltenserwartungen und die Übernahme besonderer Aufgaben in den Familien von Erika und Konrad kaum Widerhall fanden, wurde die Fixierung auf äußere Verhaltenserwartungen und die Steigerung der eigenen Leistung zu diesem Zweck nicht zu ihrem zentralen Handlungsmuster. Dieses ist überhaupt nur schemenhaft als solches zu erkennen. Mit einem Ausdruck von Gelassenheit und Souveränität wirkt es eher wie eine Haltung zur Welt, die es ermöglicht, privilegierte Positionen zu ergreifen und auszufüllen, wenn sie sich anbieten. Problematisch ist ihre Tendenz, eigene Einflussmöglichkeiten zu unterschätzen, wenig Selbstverantwortung zu übernehmen und sich in Rebellion oder in Resignation zurückzuziehen. In ihren Funktionen als BetriebsleiterIn haben sie diese Schattenseiten ihrer Haltung weitgehend überwunden. Die positiven Seiten ihres Handlungsmusters – ihr Beharren auf Selbstbestimmung, ihre Fähigkeit zur Distanzierung, ihre Resistenz gegenüber Selbstausbeutung – erleichtern ihnen das Ausfüllen dieser Positionen. Auffällig ist, dass sich beide im Unterschied zu Rudolf und Susanne in die Ausübung einer (betrieblichen) Tätigkeit versenken können und darin, unabhängig von äußerer Anerkennung, Befriedigung finden.

Transformation der Geschlechterverhältnisse durch biographisches Handeln?

Susanne und Rudolf haben Erfahrungen im Umgang mit Verhaltenserwartungen an Jungen und Mädchen sowie Arbeitserfahrungen über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hinaus. Rudolf übernahm als erwachsener Mann Familienarbeit und wirkt damit als Vorbild für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse. Susanne erweitert die weibliche Geschlechtsrolle durch ihre eigene berufliche Leitungsfunktion. Außerdem unterstützt sie jüngere Frauen in Führungspositionen. Ebenso wie Erika trennt Susanne zwischen beruflicher und privater Identität. Beide möchten nicht, dass ihre Ehemänner im Betrieb mitarbeiten. Susanne möchte mit ihm nicht in ein Konkurrenzverhältnis geraten. Erika fühlt sich durch Erwartungen an eine

Ehefrau eingeschränkt und möchte im Betrieb möglichst unabhängig davon sein. Denkbar ist, dass ihr Anspruch auf Gleichberechtigung auch im Privatleben steigt, und dass sie ihren Mann verlässt. Durch die Bevorzugung eines weniger patriarchalen Mannes könnte sie auf die Transformation der Geschlechterverhältnisse in persönlichen Beziehungen hinwirken. Auch Konrads Handeln transformiert Geschlechterverhältnisse: Ebenso wenig wie Rudolf fürchtet er eine enge Verbindung von Privatleben und Arbeitsleben. Seine Zusammenarbeit unterscheidet sich aber von der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung: Er ist bemüht, seinen Betrieb in die berufliche Richtung seiner Ehefrau – im Hinblick auf eine touristische Vermarktung – zu entwickeln.

Transformation der Anerkennungsverhältnisse?

Eine Familie mit Betrieb ist für die kindliche Entwicklung ein Risiko und eine Chance zugleich: Ein Risiko, weil es nahe liegt, dass sie, wie Rudolf und Susanne, vor allem für ihre Leistungen im Betrieb Anerkennung bekommen. Ein Risiko auch, weil sie möglicherweise vor allem in ihrer zukünftigen Position im Betrieb Anerkennung bekommen oder nicht, wie Konrad und Erika. Gleichzeitig eröffnet der Betrieb Möglichkeiten zur Umsetzung von Strategien zur Verbesserung dieser suboptimalen Anerkennungsverhältnisse. Kinder können ihre Leistungen erhöhen oder in einer anerkannten betrieblichen Position verbleiben bzw. darauf hoffen, dass eine solche für sie frei wird. Beide Handlungsmuster können dazu führen, dass sie im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Anerkennungsverhältnisse Geschlechtergrenzen überschreiten (Schmitt 1997). Im Generationswechsel in Familienbetrieben kommt zum Ausdruck, dass Eltern, deren berufliche Leistungen nicht durch familienexterne Institutionen weitergeführt werden, bei ihren Kindern Bestätigung für ihr Lebenswerk suchen. Mitunter werden dadurch gültige Gerechtigkeitskonzepte durcheinander gebracht: da vor allem die Weiterführung des Betriebes zählt, erben auch Töchter den Betrieb. Im Zusammenhang mit einem allgemein höheren Anspruch auf Chancengleichheit der Geschlechter und einem größeren Handlungsspielraum für Frauen wirkt dies jetzt nachhaltig auf eine Transformation der Geschlechterverhältnisse.

In der langsamen Auflösung der in weiten Teilen Deutschlands traditionellen Erbregelung – Betriebsübergabe an den ältesten Sohn – tritt eine Funktion der sozialen Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit zu Tage: Das Geschlecht und der Altersrang in der Geschwisterfolge dienten als Gerechtigkeitskonzept zur Erbregelung. Diese ungleiche Chancenverteilung ist konträr zu demokratischen Gerechtigkeitsvorstellungen. Welche Alternativen wären denkbar? Ich überlasse es anderen, gedanklich eine soziale Dekonstruktion von Zweigeschlechtlichkeit zu entwerfen.

Ich möchte stattdessen die Potentiale von zwei Konzepten bedenken, die derzeit zur Legitimation von Berufswahl bzw. von der Entwicklung sozialer Ungleichheit im Zuge der beruflichen Laufbahn dienen: Interesse und Leistung (vgl. z.B. Beckert 2004; Heinz 1995). Inwieweit ist es gerecht, wenn das Kind mit dem größten Interesse an der dazu erforderlichen Tätigkeit einen Familienbetrieb übernimmt? Warum haben viele Frauen kein Interesse an einflussreichen beruflichen Positionen? Warum haben viele weichende ErbInnen kein Interesse an der Übernahme des Betriebes? Warum haben die designierten Erben ein Interesse daran? In Erikas Geschichte deuten sich erste Antworten an: Das Konzept »Interesse« hätte zu kurz gegriffen: Erika hat jetzt Interesse an ihrer Arbeit, aber bevor die Position des Betriebsnachfolgers durch den plötzlichen Tod des Bruders frei geworden war, hatte sie es nicht. Dies zeigt, dass Erikas Entwicklung von Interesse eng mit ihrer jeweiligen Position in Familie und Betrieb verknüpft ist: Ihr Interesse entwickelte sich entlang der darin denkbar und erlaubt erscheinenden Handlungsmöglichkeiten.

In anderen Gerechtigkeitsvorstellungen zur Regelung der Betriebsnachfolge wird die Leistung in den Mittelpunkt gestellt. Inwieweit ist es gerecht, wenn das Kind, welches die besten Leistungen in diesem Beruf zeigt, den Betrieb übernimmt? In den Geschichten von Rudolf und Susanne offenbaren sich auch Schattenseiten dieser Vorstellung: Da sie dieses Leistungsstreben sehr früh erworben haben, sind sie stark davon geprägt, neigen zur Selbstüberforderung und erleben sich häufig in existenzbedrohenden Konkurrenzsituationen. Obwohl Aspekte dieses Handlungsmusters in einer Leistungsgesellschaft hilfreich sein können, gerät es bei Rudolf und Susanne leicht aus der Balance und fördert die Entwicklung psychischer Probleme und Krisen.

Meine abschließende These lautet daher, dass alternative Gerechtigkeitskonzepte wie »Interesse« und »Leistung« den Kontext sich verändernder Anerkennungsverhältnisse benötigen, um ihre Gerechtigkeitsversprechen einlösen zu können: gegenseitige Wertschätzung von Kindern und Erwachsenen, Frauen und Männern für ihr »so sein«, ebenso wie für ihre Leistungen in jeder Lebensphase. In den vorgestellten Biographien zeigen sich Impulse: Rudolf und Susanne bemühen sich um die Überwindung der Machtgefälle zwischen den Geschwistern, Generationen und Geschlechtern. Ebenso wie Erika und Konrad streben sie nach Kooperation statt Konkurrenz. Ihre Handlungsmuster zeigen einen reflexiven Umgang mit ihren Geschlechtsrollen und Leitungspositionen: wenn möglich nutzen sie Unterstützendes und weisen Beeinträchtigendes zurück. Warum sollte die »Kreativität ihres Handelns« (Hans Joas) nicht ein »gutes Leben« (Achim Hahn) in Familie und Beruf sowie eine gelingende Betriebsnachfolge befördern, die jenseits der innerfamiliären Chancenverteilung qua Geschlecht, Alter, Interesse oder Leistung liegen?

Literatur

- Beckert, Jens (2004), *Unverdientes Vermögen. Soziologie des Erbrechts*, Frankfurt a.M./New York.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago.
- Hahn, Achim (2001), »Die Praxis des guten Lebens« auf dem Land – theoretische und empirische Annäherung«, *Land-Berichte*, Jg. IV, Nr. 6, S. 52–64.
- Heinz, Walter R. (1995), *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*, Weinheim/München.
- Hildenbrand, Bruno u.a. (1992), *Bauernfamilien im Modernisierungsprozess*, Frankfurt a.M./New York.
- Honneth, Axel (1994), *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Frankfurt a.M.
- Inhetveen, Heide/Schmitt, Mathilde (2001), »Vom Mythos des kontinuierlichen Abbaus bäuerlicher Familienbetriebe«, *Landwirtschaft 2001. Der kritische Agrarbericht*, Kassel, Rheda-Wiedenbrück, Bramsche, S. 250–256.
- Joas, Hans (1992), *Die Kreativität des Handelns*, Frankfurt a.M.
- Klein, Sabine (2000), *Familienunternehmen. Theoretische und empirische Grundlagen*, Wiesbaden.
- Kohnstamm, Rita (1990), *Praktische Kinderpsychologie. Die ersten 7 Jahre. Eine Einführung für Eltern, Erzieher und Lehrer*, 3. Aufl., Bern.
- Kosmann, Marianne (1998), *Wie Frauen erben. Geschlechterverhältnis und Erbprozess*, Opladen.
- Lübbecke, Imke (1999), »Übernehmen und Aneignen. Hofnachfolge zwischen alten Konzepten und neuen Anforderungen«, *Landwirtschaft 1999. Der kritische Agrarbericht*, Kassel, Rheda-Wiedenbrück, Bramsche, S. 178–186.
- Rosenthal, Gabriele (1995), *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*, Frankfurt a.M.
- Schmitt, Mathilde (1997), *Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf*, Opladen.
- Schroer, Evelyn/Freund, Werner (1999), *Neue Entwicklungen auf dem Markt für die Übertragung Mittelständischer Unternehmen*, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn-Materialien Nr. 136.
- Schulz von Thun, Friedemann (1989), *Miteinander Reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation*, Reinbek.
- Simon, Fritz B. (2001), »Die Familie des Familienunternehmens«, *Familiendynamik. Interdisziplinäre Zeitschrift für systemorientierte Praxis und Forschung*, Jg. 26, H 4, S. 359–377.
- Szydlak, Marc (1999), »Erben in der Bundesrepublik Deutschland. Zum Verhältnis von familialer Solidarität und sozialer Ungleichheit«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 51, H. 1, S. 80–104.
- Stierlin, Helm (1978), *Delegation und Familie. Beiträge zum Heidelberger familiendynamischen Konzept*, Frankfurt a.M.